1.1. أسباب إختيار الموضوع:

ترجع أسباب إختيار الموضوع إلى مجموعة من الأسباب الذاتية و الموضوعية و التي كانت حافزا قويا و دافع لإختيار هذا الموضوع وهي:

- **الذاتيـــــــــــــــــة:**

الرغبة الذاتية في دراسة هذا الموضوع، وذلك لما له من أهمية كبيرة على واقعنا الحياتي في إستفحال ظاهرة القرابة في التوظيف بشكليها البيولوجي (العضوي) و الإجتماعي، و ما تمثله أشكالها من جهة، و من جهة أخرى طبيعة الموضوع الجذابة و الصعبة في آن واحد.

- **الموضوعية:**

كون أن الموضوع جزء يعبر عن إشكاليات علم الإجتماع التنظيم و العمل.

2.1. أهميـــة الموضـــــوع:

ترجع أهمية موضوع بحثنا إلى:

- علاقته بالتخصص.
- قوة علاقات (نظام) القرابة في المجتمعالجزائري بصفة عامة و المؤسسات بصفة خاصة.

3.1. أهـــــــداف الدراسة:

بما أن لكل بحث مجموعة من الأهداف يسعى إلى تحقيقها فإن أهداف الدراسة تتمحور في:

- إبراز أن نظام القرابة لا يتوقف تأثيره عند عملية التوظيف، و إنما تتعداه ما بعد عملية التوظيف.
- إبرازظاهرة القرابة و مدى تأثيرها على الإنجاز و تنظيم العمل بالمؤسسة.
- محاولة إضافة بعض النتائج و الجوانب المعرفية في الموضوع كتدعيم للبحوث السابقة في هذا الموضوع.
- جعل هذا البحث كمنطلق للبحوث الأخرى.

4.1. الإشكـــــــــــاليـــــــة:

من المعروف عند الباحثين سواء علماء الإجتماع (السوسيولوجيا)، أو علماء الأنثربولوجيا أن المجتمع الجزائري قائم أساسا على نظام القرابة الذي لازال يوفر أدوارا داخل المؤسسة، بالرغم من التطور الذي يعرفه المجتمع الجزائري.

بناءا على ما سبق لقد أصبح الفرد الجزائري عند أي إستحقاق يلجأ إلى نظام القرابة من أجل الحصول على مكتسبات في إطار ممارساته لنشاطاته داخل المجتمع، و إنسحب هذا على عملية التوظيف في المؤسسة الجزائرية، التي تخضع من حيث التوظيف إلى قوانين التي تعددت بمختلف النصوص القانونية العامة منها و الخاصة التي تتعلق بتنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر، و شروط الواجب توفرها فيمن يرغب بالإلتحاق بسلك الوظيفة العمومية و منها الأمر رقم 06-03، و المعمول به حاليا.

أحاط المشرع الجزائري التوظيف في الوظيفة العمومية بمجموعة من القوانين و التنظيمات التي يجب على الإدارة العمومية إحترامها عند قيامها بعمليات توظيف مواردها البشرية، و هذا إحقاقا لمبدأ المساواة، غير أن المساواة في التوظيف لا يعني السماح لجميع الموظفين بالدخول في سلك الوظيفة العمومية.

بل وضع المشرع الجزائري مجموعة من شروط التي يتوجب توفرها فمن يرغب في شغل وظيفة عمومية، و هذا حفاظا غلى المصلحة العامة و تحقيق لمبدأ الجدارة و الإستحقاق، تبني نظام التوظيف في الجزائر أسلوب المسابقات كأساس للتوظيف (الخارجي ، الداخلي)، و هذا من أجل الإستفادة من كفاءات البشرية التي تحوزها المؤسسات و الإدارات العمومية. إذن فالجانب القانوني يجعل عملية التوظيف مبنية على المنافسة بناءا على شروط المرتبطة بالكفاءة و الإستحقاق.

غير أن الواقع يثبت بأن جميع الأفراد الذين تقدموا إلى المسابقة يبحثون عن وسائل أخرى للمنافسة المتمثلة في إستخدام الوساطة عن طريق القرابة لتوظيف أفراد على حساب أفراد آخرين أكثر كفاءة.

ومن هنا نتساءل:

هل التوظيف في إطار القرابة يتوقف مفعوله عند عملية التوظيف أو يتعداه إلى أبعد من ذلك؟.

5.1.الفرضية:

يستمر نظام القرابة في المؤسسة الجزائرية و لا يتوقف عند عملية التوظيف بل يشكل ضمانة للأفراد (الموظفين) في تقديم المساعدة لهم لإنجاز مهامهم.

6.1. تحديد المفاهيم:

1-القرابة Parenté

صلة النسب، "رابطة قرابة"، صلة مطابقة و تشابه، "قرابة فكرية"، "قرابة روحية"، نسب طبيعي يستند إلى روابط الدم، إلى الأصل أو عصب مجموعة أجيال من ذرية واحدة لا إنقطاع فيها. [(1)]

مفهوم الإجرائي:

يعتبر مصطلح القرابة بصفة عامة نوع من علاقات الإجتماعية، و التي تعتمد على روابط الدموية و تعتبر كمبدأ لتحليل العلاقات الإجتماعية، و هي في حد ذاتها جهاز إديولوجي، فالقرابة هي الإطار الذي يتم فيه نشاط المجموعة في قوة العمل.

2- الموظف Le fonctionnaire

يعرف دوجي:"الموظف العمومي هو كل شخص يساهم بطريقة دائمة في إدارة المرفق العام مهما كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها ".[(1)]

مفهوم الإجرائي:

"الموظف هو كل شخص يعهد إليه بوظيفة دائمة و تكون في خدمة المرفق العام، و مفهوم الموظف يختلف من دولة إلى أخرى كما يختلف مفهومه داخل الدولة الواحدة من فترة لأخرى، و ذلك راجع إلى تغير و إختلاف النظام السياسي".

3-الإنجاز Accomplissement

الرغبة والحاجة للوصول إلى تحقيق أهداف محددة فرديا أو جماعيا. [(2)]

ويعرفه عمر عبد الرحيم نصر الله:" يعني ماحققه الفرد من نجاح و تقدم و ذلك بإعتماد على قدراته و مواهبه الشخصية و الذي يكون له أكبر أثر في تحديد مستقبله و إتجاهاته".[(3)]

ومن المفاهيم المرتبطة بالإنجاز هو دافعية للإنجاز.

---

[1]- المنجد في اللغة العربية المعاصرة، دار المشرق، بيروت، الطبعة الأولى، 2000، ص 1127.
[1]- جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العمومية(دراية مقارنة)، دار المطبوعات الجامعية، بدون طبعة، الإسكندرية، 2004، ص85.
[2]-ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم الإجتماع التنظيم و العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون طبعة، 2011، ص22.
[3]- عمر عبد الرحيم الهيتي نصر الله، تدني مستوى التحصيل والإنجاز(أسبابه و علاجه)، دار وائل للنشر و التوزيع، الطبعة الثانية، عمان، الأردن، 2008، ص133.

ويعرف دافعية للإنجاز:"بأنها تشير إلى رغبة الفرد و ميله لإنجاز ما يعهد إليه من أعمال و مهام و واجبات بأحسن مستوى و أعلى ناحية ممثلة حتى يحوز رضا رؤسائه و مخدوميه فتنفتح له سبل زيادة الدخل و يسهل أمامه الترقية و التقدم نحو ما يوجد لدى بعض العاملين و الموظفين".

يعد دافع الحاجة للإنجاز من أهم الدوافع النفسية في مجال العمل و الذي يعبر عن حاجة ذاتية داخلية تتصل بالقوى و الرغبات الداخلية لدى الأفراد و المتمثلة في رغبتهم في التميز و الإبداع، و يظهر ذلك ذاتيا عليهم لأنهم يفضلون الأعمال ذات الطبيعة غير الروتينية و التي تتصف بنوع من التحدي والمنافسة حيث أنهم يبذلون جهدا كبيرا أكثر من غيرهم لإثبات لأنفسهم و إرخاء لذواتهم و ذلك بغض النظر عن المكافأة و العائد المادي الذي سيمنح لهم.

و يتمثل دافع الإنجاز الرغبة في القيام بعمل جيد والنجاح فيه، تتميز هذه الرغبة في الطموح والإستمتاع في مواقف المنافسة.

ونستخلص من التعاريف:"أن الدافعية للإنجاز مفهوم يشير إلى إستعداد الفرد لتحمل المسؤولية و السعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة و المثابرة للتغلب على العقبات و المشكلات التي تواجهه والشعور بأهمية الزمن و التخطيط للمستقبل، بغية الوصول إلى النجاح و التفوق و مناقشة الآخرين في ضوء و مستوى معين للإمتياز المحدد وفق معياره الخاص أو المعايير الإجتماعية".

مفهوم الإجرائي للإنجاز:

هو سلوك إرادي يسلكه بعض الأفراد أو الجماعات في العمل بغرض تفعيل إنجاز المهام عن طريق رفع سرعة العمل و الإستمرارية فيه لبلوغ أهداف معينة في التنظيم.

4- العمل Le Travail

هو نشاط عضلي أو فكري يبذله الإنسان بطريقة واعية وهادفة لتحقيق أهداف عاجلة أو آجلة تكون ذات محتوى فردي أو إجتماعي أو هو الجهد الإبتكاري الذي يمزج بين المهارة العقلية والحركية و الذي يبذله الإنسان لتلبية حاجاته المختلفة لتحسين وضعه المادي و الإجتماعي.[1]

مفهوم الإجرائي للعمل:

هو نشاط عضلي أو فكري متميز بمجموعة من المواصفات و ذلك بغرض تحقيق أعلى مستويات المطلوبة لإنجاز المهام و إتمام الأعمال على وجه الخصوص و ذلك من أجل تحقيق أهداف معينة.

[1]- ناصر قاسيمي، نفس المرجع، ص95.

7.1. الدراســـــات الســــابقــــة:

تتميز المعرفة العلمية بطابع الإستمرارية و التراكمية المعرفية، بمعنى أنه لا يمكن للباحث أن ينطلق من الفراغ، بل عليها الإنطلاقة من الدراسات التي لها علاقة بموضوع الدراسة إن وجدت.

لذا نعتمد في الدراسة على بعض الدراسات و التي تناولت جانب من الموضوع.

- **الدراســـــــــة الأولــــــــــى:**

وهي بعنوان " القرابة والعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية "– دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للصناعات النسيجية والحريرية (وحدة بوفاريكSOITEX)– للباحث "فضيل الرتيمي" تحت إشراف المشرف:" د.كمال علي مزيغي"، وتمثلت في رسالة ماجستير في علم الإجتماع التنظيم و العمل للسنة الجامعية (1992–1993)، بجامعة الجزائر.

ولقد إنطلق الباحث من الإشكال التالي:

- هل أن العمل في المؤسسة الصناعية يسير وفق مقاييس المنشأة الصناعية الحديثة؟ أم أنه يخضع في أغلب الأحيان إلى تصرفات العمال الريفيين ؟
- ما هو موقف كل من العمال و الإدارة إزاء العلاقات القرابية في عملية العمل ؟
- ما هي العلاقات التي تبرز بين القوانين الإدارية و العلاقات القرابية في عملية العمل؟

وللإجابة على هذه التساؤلات قام الباحث بصياغة الفرضيات التالية:

- إن التوظيف في المؤسسة الصناعية الجزائرية يخضع لسلوكات تقليدية كالمفاضلة و المحسوبية.
- يمكن إعتبار الروابط القرابية مؤثرة على سير العمل داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية.
- إن الإحساس العامل بواجب نحو الأسرة لهو المحدد لسلوكه داخل المؤسسة.

➢ **نتائـــــــــــج الدراســـــــــــة:**

و للإجابة عن الإشكاليات المطروحة تم الإعتماد على المنهج الإحصائي المتمثل في إستخدام الإستبيان و التحليل الإحصائي مع المنهج التاريخي المقارن كانت كالآتي:

- من خلال الدراسة التي أجريت في المؤسسة الوطنية للصناعات النسيجية و الحريرية وحدة بوفاريك، و التي كانت تهدف إلى الكشف عن كيفية سير العمل فيها مع دراسة العلاقات الموجودة بين العمال من جهة، و بينهم وبين الإدارة من جهة ثانية و مدى سيطرت العامل القرابي فيها.
- تبين أن هناك سلوكات و قيم إجتماعية سائدة في الوحدة الصناعية لا علاقة لها بالتنظيم العلمي للعمل، أي التنظيم الرشيد الذي يخص المنشأة الصناعية الحديثة و التي تعود في وجود أنماط تسيطر علىسير العمل كالقرابة وما يتفرع منها من سلوكات جهوية وإجتماعية، كالمفاضلة والمحاباة والمحسوبية.
- علاقات العمل يغلب عليها طابع القرابي والمحسوبية مما يؤثر على سير العمل داخل المصنع.
- تعتبر ظاهرة القرابة والمعارف في الوحدة الصناعية ظاهرة عامة بالنسبة لجميع فئات العمالية تقريبا من إداريين و مسيرين و عمال، و هذا الإنتشار يمثل مدى تأثير القرابة في سير العمل داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية.
- القرابة لها دور هام في تسيير الوحدة فهي تتدخل حتى في تحديد علاقات العمال فيما بينهم.

تعليـــــــــق على الدراســــــــــــة:

من خلال هذه الدراسة نجد أن الباحث قد ألم بجميع محاور البحث، و إعتمدت على هذه الدراسة لتناولها بعض من جوانب البحث كالقرابة و أشكالها في المنظمة و تأثيرها على الإنتاج.

نستطيع القول بأنه قد نستفيد من هذه الدراسة من خلال زاوية التحليل التي إعتمدها الباحث في تحليله لفرضيات البحث و التي فتحت المجال أمام تناول موضوع القرابة مع تناول هذا الموضوع بمؤشرات أخرى.

- **الدراســــــــــة الثانيــــــــــــة:**

وهي بعنوان "<u>الجماعات الغير رسمية في المؤسسة الإقتصادية</u> " –دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للجلود بجيجل– " للباحث " بلطرش رشيد "، تحت إشراف الأستاذ :" كمال علي مزيغي"، وتمثلت في رسالة ماجستير علم الإجتماع التنظيم و العمل للسنة الجامعية (2000–2001)، بجامعة الجزائر.

ولقد إنطلقالباحث من الإشكال التالي:

- ما هي أسس قيام الجماعات الغير رسمية و ما مدى مساهمة التنظيم الرسمي نفسه في خلقها؟

- و هل تعتبر الجماعات الغير رسمية واقع لابد منه و التعامل معه و دفعه لأن يخدم أهداف التنظيم أم خطر يجب القضاء عليه؟
- و هل توجد تنظيمات غير رسمية تدوم طويلا، و لها أهدافها الخاصة، أم أنها جماعات غير رسمية أو رهوط عمالية تتكون وفقا لظروف معينة و تزول بإنقضائها ؟
- و هل هناك حقيقة إختلاف في تكوين و طبيعة هذه الجماعات بإختلاف المستويات السوسيومهنية؟

وللإجابة على هذه التساؤلات قام الباحث بصياغة الفرضيات التالية:

يتوفر لدى العمال مستويات المهنية الدنيا قابلية أكبر لتشكيل جماعات الغير الرسمية (مقارنة مع عمال المستويات المهنية العليا).

- هناك ميل لتشكيل جماعات الغير الرسمية بين العمال وفقا لمدى تجانسهم (من حيث المنطقة الجغرافية الأصلية، الإقامة، القرابة...).
- يتوفر لدى العمال المنتمين إلى الجماعة الغير الرسمية فرصا أكبر في الحصول على الترقية بمساعدة بعض الأعضاء المنتمين إلى نفس الجماعة الغير الرسمية و المحتلين لمناصب قرار تسمح لهم بذلك.

➢ **نتـــــــــائـــج الدراســــــــــة:**

لقد قام الباحث بإختبار فرضياته و ذلك بالإعتماده على منهج التحليل الشبكي و إعتمد على تقنية القياس الإجتماعي بإعتبارها التقنية المناسبة لدراسة الجماعات الغير الرسمية و قياس العلاقات الإجتماعية و تحليلها.

وتوصل إلى النتائج التالية:

- بنية التنظيم لها تأثير على الأعضاء المشكلين لها، فعلى الرغم من أن هناك تفضيل للعمل في جماعات في كل المستويات المهنية إلا أنه يكون بدرجة كبيرة عند عمال المستويات المعنية العليا مقارنة مع عمال المستويات الدنيا والسبب في ذلك هو أن العمل يقتضي ذلك (هناك ميل لدى عمال المستويات المهنية الدنيا إلى اللجوء إلى المنطق الغير الرسمي و السلوكات الأقل رسمية مقارنة بعمال المستويات المهنية العليا).
- ولقد توصل الباحث إلى أن عامل التجانس له دور هام في تشكيل الجماعات الغير رسمية فالأفراد يميلون إلى التكتل في الجماعات، و ربط العلاقات مع من يتساوون معهم و يشتركون في كل أو أغلب الخصائص.

التعليـــــــق علـــــى الدراســــــــة:

لقد ركزت هذه الدراسة على محاولة معرفة إمكانية وجود قابلية لتشكيل الجماعات الغير الرسمية في المؤسسة و كذا إكتشاف أهم العوامل التي ساعدت في ظهوره و أخيرا إبراز دور التنظيمين (التنظيم الرسمي و التنظيم الغير رسمي) في المؤسسة.

- نقطة الإنطلاقة من خلال هذه الدراسة هي فرضية البحث .
- نجد أن الباحث في هذه الدراسة إتخذ مؤشر الترقية كأساس للإختبار، فتوصل إلى أن إستفادة العمال من الترقية بنوعيها في الرتبة والمنصب لاتحكمه مقاييس موضوعية كالكفاءة و الأقدمية، و إنما تخضع لعوامل غير موضوعية مثل المحاباة و العلاقات الشخصية.
- **الدراســـــة الثـــــالثـــــة:**

وهي بعنوان: "أشكال العلاقات الاجتماعية وأثرها على ولاء العاملين بالمنظمة الصناعية الجزائرية"– دراسة ميدانية في مؤسسة ADICOR للتأثيث والزخرفة (بوفاريك– البليدة)–للباحث "عبد المالك مجادبة " تحت إشراف الأستاذ : "عيادي سعيد "، وتمثلت في رسالة ماجستير في علم الإجتماع التنظيم و العمل، سنة 2010، بجامعة البليدة.

كان سؤال إشكاليته:

ما هي أشكال العلاقات الإجتماعية التي تؤثر على ولاء الأفراد داخل المنظمة ؟

ومنه طرح ثلاث أسئلة فرعية تمثلتفي:

- على أي أساس يتحدد ولاء الأفراد للمنظمة ؟
- هل تؤثر العلاقات الجهوية داخل التنظيم على ولاء الأفراد؟
- هل هناك ولاء تتحكم فيه علاقات المصلحة داخل التنظيم ؟

وعلى هذا قدم ثلاث فرضيات تمثلت في:

- تساهم العلاقات التي ينسجها بعض العمال على أساس الأقدمية في تدعيم ولائهم للمنظمة.
- وجود تكتلات على أساس علاقات جهوية داخل التنظيم يؤثر على ولاء الأفراد للمنظمة.
- تؤدي علاقات المصلحة إلى تعدد الولاءات داخل التنظيم.

➢ **و من بين النتائج التي توصلت إليها دراسته:**

- إن العلاقات الإجتماعية الموجودة في المجتمع نلمس وجودها في المنظمة في عدة أشكال كالروح العشائرية والجهوية.

- العلاقات الشخصية التي ينشئها الأفراد أساسها تحقيق المنفعة الفردية.
- إتساع دائرة العلاقات الإجتماعية و تعدد المرجعيات أدى إلى إنقسام الولاء داخل المنظمة حيث نجد الولاء التنظيمي أي الولاء للمنظمة و الولاء الإجتماعي أساسه إشباع الحاجات الإجتماعية.
- الولاء في المنظمة الصناعية الجزائرية مرتبط بأبعاد سوسيوثقافية في الأكثر من إرتباطه بعوامل تنظيمية.

وللإجابة على الإشكال المطروح تم الإعتماد على تقنيتي الإستمارة والمقابلة.

ومن أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- سلوك العاملين تؤثر فيه القيم الثقافية سواء كانت المحلية أو الجهوية أو الوطنية أو حتى العالمية.
- تشكل العصبيات التنظيمية بين الأفراد أساس المصالح المشتركة بينهم بحيث كلما زادت إستعانت هذه التكتلات بأطراف أخرى من داخل التنظيم وخارجه.
- زيادة التعاون بين الأفراد في التنظيم يكون بتقليل عوامل الصراع والمتمثلة في عدم المساواة والعدل في نظام الرقابة وفي فترات العمل وكذلك في الحوافز.

التعليـــــــق علـــــــى الدراســـــــــة:

من خلال الدراسة نجد أن الباحث قد ألم بجميع محور بحثه، كما أن نتائج دراسته طرحت إشكاليات جديدة ما يجعلها منطلق لأبحاث أخرى، و إعتمدت على هذه الدراسة من خلال تناولها الجانب السوسيوثقافي التي تؤثر على التنظيم من خلال ربط العاملين بالبيئة الخارجية (المجتمع)، حيث إهتمت هذه الدراسة بموضوع الولاء من خلال البعد الإجتماعي المتمثل في أشكال العلاقات الإجتماعية، كالقرابة، المصلحة، الروح العشائرية (الجهوية)، والذي يحدد من خلال القيم والسلوك داخل المنظمة والذي يختلف عن البيئة الإجتماعية إلى أخرى، و ربط أشكال العلاقات الإجتماعية بالولاء داخل المنظمة الصناعية الجزائرية، ويكون ذلك الولاء بناءا على مرجعيات و إستراتيجيات وهذا كله مربوط في إطار الإلتزام بعلاقة الجهوية و القرابة و المصلحة.

- **الدراســـــــة الرابعـــــــة:**

وهي بعنوان:"أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية" – دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة(بومرداس)– للباحثة: " تيشات سلوى"، إشراف الدكتور: "علي زيان

محند واعمر"، تمثلتفي رسالة ماجستير في العلوم الإقتصادية، تخصص، تسيير المنظمات للسنة الجامعية 2009-2010، بجامعة أحمد بوقرة بومرداس.

إنطلق من الإشكال التالي:

- إلى أي مدى يمكن أن تسهم أنماط التوظيف المطبقة في الإدارات العمومية الجزائرية في توفير الكفاءات اللازمة لخدمة المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري؟

التساؤلات الفرعية:

- ماذا يقصد بعملية التوظيف؟ و ما هي أهميتها بالنسبة للمنظمة؟
- كيف تتم عملية التوظيف بالوظيفة العمومية؟ و ما هي خصائص التي تطبع هذه العملية في هذا القطاع؟
- ما هو واقع التوظيف بالإدارات العمومية الجزائرية؟

الفرضيات البحث:

- تعتبر عملية التوظيف الدعامة الأساسية لنجاح المنظمة.
- تخضع عملية التوظيف بالوظيفة العمومية خضوعا تاما للإجراءات القانونية و التنظيمية الواردة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- ترجع فعالية الأجهزة الإدارية إلى غياب سياسة التوظيف الرشيدة تمكنها من الإستفادة من الطاقات البشرية المتوفرة في المجتمع.

➢ **نتائج المتوصل إليها:**

- إن أهم المهام المنوطة بالموظف العمومي تكتسي أهمية كبيرة بإعتبارها تساهم في إستقرار الدولة و إستمرارها، لذا وجب الإعتماد إطار قانوني محكم و مدروس لنظام الوظيفة العمومية يهدف إلى تنظيم و تحسين سير العمل الذي يؤديه الموظف العمومي بصفة متزنة و عادلة تضمن محاربة الإنحراف و الرداءة داخل الإدارة العمومية و يسمح له بممارسة حقوقه وواجباته.
- إن فعالية الهياكل و التنظيمات الإدارية لا تتحق إلا إذا كانت مزودة بموارد بشرية تتمتع بكفاءة عالية في قيامه بالمهام و المسؤوليات الملقاة على عاتقها، و إن هذه الكفاءات لا يتم الحصول عليها إلا من خلال التكفل الموضوعي بسياسة التوظيف التي من شأنها إختيار الرجل المناسب ووضعه في المكان المناسب، فعملية التوظيف تكتسي أهمية خاصة لذا يجب

القيام بها وفق خطة مدروسةتقدم معايير و أسس دقيقة و موضوعية و هذا ما أثبتته الفرضية الأولى.

- يتم إختيار و تعيين الموظفين العموميين في الإدارات والمؤسسات العمومية الجزائرية، وفقا للإجراءات وخطوات المنصوص عليها في القانون العام للوظيفة العمومية والقوانين الخاصة بمختلف الأسلاك، وكذا التعليمات والمناشير التي تصدرها المديرية العامة للوظيفة العمومية، و إن مخالفة أحد هذه الإجراءات سيؤدي حتما إلى إلغاء المسابقة و بالتالي إلغاء عملية التوظيف (فرضية الثانية)، سياسة التوظيف المطبقة بالإدارات العمومية الجزائرية ليست منبثقة على أسس علمية و موضوعية و هذا ما جعلها تفتقر لموظفين يتمتعون بالكفاءة والإحترافية المطلوبة لتحقيق أهدافها، و بالتالي ساهم إلى حد كبير في عدم فعالية الأجهزة الإدارية العمومية الجزائرية، فالإدارة العمومية الجزائرية مريضة و موضع مرض فيها هو نظام التوظيف المطبق فيها.

التعليق على الدراسة:

من خلال الدراسة نجد أن الباحثة قد ألمت بجميع محاور بحثها كما أن نتائج دراستها طرحت إشكاليات جديدة ما يجعلها منطلق الأبحاث الأخرى، فإعتمدت على هذه الدراسة من خلال تناولها لبعض جوانب الدراسة للتوظيف،كما أن مجال إهتمام هذه الدراسة التنظيم الإداري و تسيير المنظمات، ومجالا لتخصص هو علم الإجتماع التنظيم و العمل مع إضفاء الطابع السوسيولوجي للدراسة.

8.1. منهج وتقنيات البحث:

تحتاج الدراسة الميدانية إلى منهجية تحدد للباحث الطريق الذي يسلكه لجمع المعطيات و تحليلها، فجمع المعطيات يعتمد على تقنيات البحث و تحليلها يعتمد على المنهج الذي يناسب طبيعة الدراسة و المعطيات المجمعة.

1.8.1. منهج المتبع في الدراسة:

يعرف المنهج أنه: "مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف".(1)

فهو الطريقة التي يعتمدها الباحث في تنظيم عناصر بحثه، بحيث توجه هذه الطريقة الدراسة.

إن إستخدام منهج معين في أي بحث علمي يتوقف على عدة إعتبارات بالنظر إلى طبيعة الموضوع والمنهج الملائم مع موضوعنا هو:

✓ **المنهج الكيفي:**

[1]- موريس أنجرس، منهجية البحث في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2004، ص99

و هو المنهج الذي يتلاءم مع تقنية المقابلة كأداة لجمع المعلومات، و التي تحتاج في تحليلها إلى أسلوب تحليل محتوى،فبعد جمعنا المعطيات الميدانية بواسطة وسائل معينة إنصب البحث على تحليل الظاهرة المراد دراستها وهذا ضمن توجه كيفي للبرهنة على مدى تحقيق الفرضية المطروحة خلال البحث.

2.8.1. التقنيات المستعملة:

إن التقنيات المستعملة و المناسبة هي التي أخذناها على عدة إعتبارات تكوينية للبيانات المراد جمعها و المنهج المتبع، بالإضافة إلى محاولة الحصول على نتائج كيفية تساعدنا على تحليل البيانات، و إرتأيت أن نعتمد في هذه الدراسة على:

أ- المقابلة:

إعتمدت على المقابلة كتقنية رئيسية لجمع المعطيات من أفراد العينة المبحوثة، و تعتبر المقابلة أكثر إنسجاما مع المنهج الكيفي، فالمقابلة هي وسيلة هامة تسمح بإكتشاف آراء المبحوثين وتطوراتهم في ظل العلاقة التفاعلية معهم وذلك من خلال تحديد مكان للالتقاء بالمبحوثين.(1)

ب- تحليل محتوى:

تحليل المحتوى كتقنية ثانوية بإعتبارها وسيلة التي سوف تحلل منها المقابلات، فجـــــــاء الإعتماد عليه من باب إستعمال تقنية المقابلة، فكلام و إجابات المبحوثين من خلال المقابلات تحتاج إلى تحليل محتواها من خلال مدلول بعض المصطلحات و مدى إستعمالها من قبـــل المبحوثين و التي تقود إلى إستنتاجات معينة.

ج- الملاحظة:

إعتمدت الدراسة على الملاحظة كتقنية ثانوية، و هي تقنية مدعمة من خلال تسجيل بعض السلوكات التي يقوم بها الأفراد داخل المؤسسة ميدان الدراسة أثناء زيارة الميدان، و كانت ملاحظات عفوية (صدفة) حيث ساعدتنا في تحليل البيانات المحصل عليها من كل مقابلة، و بما أن موضوع الدراسة في مجال علم الإجتماع معقد و يحتاج إلى إطار فكري و منهجي متكامل

[1]- سعيد سبعون، حفصة جرادي، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات و الرسائل الجامعية في علم الإجتماع، دار القصبة للنشر و التوزيع، بدون طبعة، الجزائر، 2012، ص175.

و متناسق فإن تعدد المناهج و تقنيات البحث يساهم في مصداقية النتائج و فهم الظاهرة فكل منهج يغطي نقائص منهج أخر، و كل تقنية من تقنيات البحث تدعم عملية جمع المعطيات، و الوصول إلى أكثر النتائج مصداقية و إن كانت نسبية.

✓ **مجتمع البحث:**

يتمثل مجتمع البحث في مجموع العمال (الموظفين) الذين إستعانوا في عملية توظيفهم بنظام القرابة، و بحكم عدم توفر قاعدة بيانية حول هؤلاء الموظفين، و لعدم قدرتنا على حصر عددهم مسبقا لجأنا إلى العينة (غير عشوائية) مقصودة، و تمثل عددهم في ثلاث موظفين (مبحوثين) صنف إطارات بالمديريـــــــــــــة.

10.1. المقاربة السوسيولوجية:

تعد المقاربة السوسيولوجية إحدى ركائز البحث السوسيولوجي بإعتبارها تميز البحوث السوسيولوجية عن باقي البحوث، بالإضافة إلى إعطاء تفسير للظاهرة المدروسة في إطار نظري وفق أفكار و مفاهيم نظرية.

و من باب وضع دراسة في إطار نموذج نظري، إعتمدت في التحليل السوسيولوجي على التحليل البنائي الوظيفي.

11.1. صعوبة البحث:

نظرا لتعرض أي باحث إلى صعوبات متباينة أثناء إنجازه لبحثه ، فتعرضنا لها سواء منها ما يتعلق بالجانب النظري أو بالجانب الميداني نلخصها في التالي:

- وجدنا صعوبة في بداية هذا البحث بسبب عدم القدرة على التوفيق بين إنجاز المذكرة والدراسة و بإعتبار هذه الدراسة أول بحث لنا .
- صعوبة في ميدان البحث وهذا بسبب طبيعة الموضوع الحساسة حيث أن تجاوب المؤسسة والمسؤولين معنا لم يكن بالأمر السهل.